

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok

Dio Faqih Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: diofaqih56@gmail.com

Rani Kurniasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: rani.bsijakarta@gmail.com

Abstract. PT. Setiajaya Mobilindo Depok adalah sebuah showroom mobil Toyota yang menjual kendaraan beroda empat untuk diperjual dan belikan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Metode pengumpulan data dalam penelitian skripsi ini adalah kuesioner, observasi, studi Pustaka dengan jumlah populasi sebanyak 45 karyawan dan sampel sebanyak 45 ditentukan dalam menggunakan Teknik sampling jenuh dan diolah menggunakan software SPSS versi 25. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seseorang karyawan memiliki disiplin kerja dan berdampak akan dengan lingkungan kerja dan meningkatkan kepada kinerja karyawan. PT. Setiajaya Mobilindo Depok hendaknya perlu meningkatkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya. Hasil pada penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Setiajaya Mobilindo Depok dibuktikan pada t hitung Disiplin kerja ($4,286 > 2,018$) probalitas 0,000. Lingkungan Kerja ($3,440 > 2,018$) probalitas 0,662. Secara simultan pada nilai F ($14,714 > 3,21$) probabilitas 0,000.

Kata kunci : Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja,Kinerja Karyawan

Abstrak. PT. Setiajaya Mobilindo Depok is a Toyota car showroom that sells four-wheeled vehicles for buying and selling to meet human needs. The data collection methods used in this thesis research are questionnaires, observations, and literature reviews. The population consists of 45 employees, and a sample of 45 was determined using the saturated sampling technique, processed using SPSS software version 25. Work discipline and work environment are important factors influencing employee performance. An employee's work discipline is influenced by the work environment and contributes to improving employee performance. PT. Setiajaya Mobilindo Depok should improve work discipline and the work environment to enhance employee performance. The results of this research show that Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2) have an impact on Employee Performance (Y) at PT. Setiajaya Mobilindo Depok, as evidenced by the t -test results: Work Discipline ($4.286 > 2.018$) with a probability of 0.000, and Work Environment ($3.440 > 2.018$) with a probability of 0.662. Simultaneously, the F -value ($14.714 > 3.21$) with a probability of 0.000.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah usaha yang dilaksanakan oleh suatu individu atau kelompok untuk mendapatkan suatu keuntungan. Dalam suatu usaha memiliki unsur yaitu badan usaha, bersifat tetap dan berorientasi keuntungan. Perusahaan dan karyawan harus saling berkomitmen dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tujuannya yaitu adalah mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Faktor yang sangat penting dalam kinerja perusahaan yaitu adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sebuah proses menjamin kelangsungan tujuan perusahaan baik dalam jangka waktu pendek dan jangka Panjang. Dengan berlangsungnya disiplin kerja perusahaan berhak mengoreksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan yang sudah berlaku sesuai syarat ketentuan perusahaan. Maksud dari mengoreksi karyawan yaitu untuk membimbing diri karyawan agar memiliki sifat yang teratur dan juga meningkatkan kualitas kerja dalam suatu perusahaan.

Tempat Lingkungan Kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan memiliki ruang pribadi untuk berkembang. Dalam lingkungan yang baik karyawan mendapatkan ide dan motivasi dalam pekerjaan. Faktor yang mengalami lingkungan baik juga harus mendapatkan dukungan antar rekan kerja. Dukungan ini untuk membangun komunikasi dan hubungan baik, dengan terciptanya dukungan kerja maka akan saling memiliki tujuan yang sama untuk proses yang maksimal.

Suatu proses kinerja karyawan dari faktor lingkungan memiliki faktor yaitu hasil seorang karyawan yang sudah mencapai kinerja yang sudah tersusun secara efisien. Kinerja karyawan merupakan bentuk tanggung jawab atas tujuan masing-masing organisasi. Apabila kinerja dalam perusahaan tidak disusun secara baik maka akan menghambat aktivitas dalam perusahaan. Dengan target yang memuaskan maka perusahaan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

PT. Setiajaya Mobilindo yang berlokasi di Depok, adalah perusahaan yang akan diteliti. Perusahaan ini bertanggung jawab atas penjualan dan pembelian kendaraan, kendaraan yang dirancang dipabrik akan disalurkan ke beberapa

cabang Toyota dan termasuk di cabang Depok. Dalam perusahaan tersebut memiliki beberapa karyawan yang sudah sesuai dengan bidang-bidangnya. Dalam bekerja beberapa karyawan memiliki pandangan tersendiri dalam melihat situasi perusahaan, permasalahan yang sering terjadi yaitu kesalahan dalam bekerja maupun sebaliknya, Lingkungan kerja adalah bagian penting dari proses kerja, dan lingkungan yang diinginkan perusahaan yaitu lingkungan yang mengayomi setiap karyawan untuk menghasilkan kerja yang signifikan. Karena beberapa karyawan memiliki kelemahan potensi dalam bekerja akhirnya terlihat permasalahan yang terjadi dari segala aspek yang telah dilakukan. Disiplin dengan peraturan dan lingkungan yang baik meningkatkan kepercayaan diri dan kualitas dalam proses kinerja karyawan dalam bekerja.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Atmosudirjo yaitu disiplin dalam bentuk ketaatan dan pengendalian terhadap diri erat dengan hubungan rasional dan dalam bentuk kepatuhan dalam pengendalian dalam sebuah pertimbangan (Wahyuni & Lubis, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah yang menyangkut segi fisik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh kepada pegawai. Para pekerja baik secara fisik maupun non fisik segala jenis pekerjaan yang diberikan akan mendorong gairah karyawan sehingga mendapatkan kepuasan yang di dapatkan. Manajemen perusahaan mempertimbangkan juga lingkungan bagi perusahaan (Nabawi, 2019).

Kinerja Karyawan

Menurut Prabu Mangkunegara menyatakan Kinerja adalah hasil secara keseluruhan kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang bertujuan untuk pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah bertanggung jawab (Tinggi, 2019).

Hipotesis

H1 = Hipotesis variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Hipotesis variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Hipotesis variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan atau Bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan sebelum dilakukanya sebuah penelitian agar bisa ditentukan untuk memberikan gambaran dan juga arahan dalam sebuah penelitian. Menurut (Rafida, 2023) penelitian adalah proses mendapatkan pemahaman melalui penyelidikan dan pencarian bukti yang kuat untuk bisa memecahkan permasalahan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara luas dan menyeluruh dan mengetahui sistematis fakta atau juga karakteristik populasi dalam berbagai kondisi dan situasi.

Populasi

Menurut Margono keseluruhan data yang sudah direncanakan dan sudah ditentukan pada suatu ruang lingkup yang berkaitan dengan data dan banyak populasi akan sama rata karyawan diperusahaan (Riaddin, 2021). Dalam populasi yang terdapat di PT. Setiajaya Mobilindo memiliki sebanyak 45 orang yang memiliki bidang pekerjaan masing-masing dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Sampel

Sugiyono menyatakan bahwa bagian dari jumlah yang sudah dirancang oleh data populasi yang sudah diukur dan valid yang akan diteliti (Riaddin, 2021).

Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang melibatkan karyawan sebanyak 45 orang di PT. Setiajaya Mobilindo Depok

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r table maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 45, maka didapat r tabel sebesar 0,294.

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dengan nilai masing-masing 0,702, 0,810, dan 0,865. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut memiliki skor reliabilitas yang lebih tinggi dari 0,6, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel.

Tabel I
Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
X1	0,702	10	Reliabel
X2	0,810	10	Reliabel
Y	0.865	10	Reliabel

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Uji Normalitas

Tabel II
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39361731
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.068
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 ^c

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan hasil menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual normal maka $0,130 > 0,05$ maka dinyatakan hasil dari normalitas menyatakan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

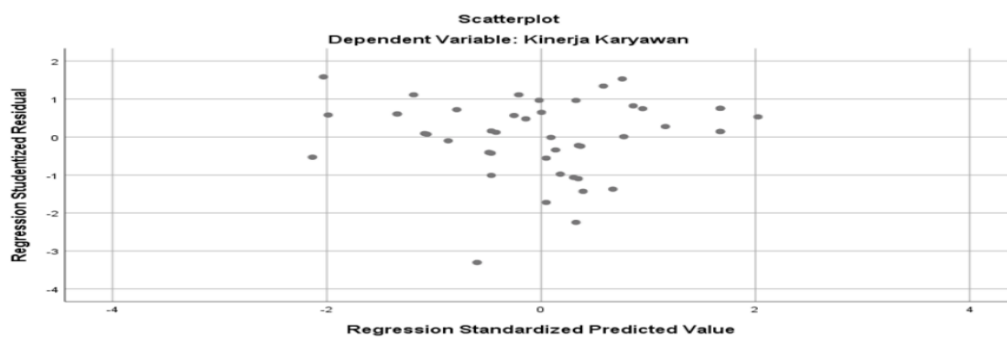
Tabel III
Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
8.026	6.442		1.246	.220		
.852	.199	.687	4.286	.000	.544	1.837
-.062	.142	-.071	-.440	.662	.544	1.837

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah $1,837 < 10$, selain itu nilai Tolerance Value $0,544 > 0,1$ maka data tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastitas



Gambar I

Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas merupakan menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual yang tidak sama. Dalam menguji dilihat dari hasil scatterplot Berdasarkan analisis Scatterplot diatas menunjukkan jika titik-titik data tersebar secara acak di sekitar 0, maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastitas.

Uji Linearitas

Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV

Uji Linearitas X_1 terhadap Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	548.287	12	45.691	4.664	.000

Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	Linearity	352.714	1	352.714	36.00 4	.000
		Deviation from Linearity	195.573	11	17.779	1.815	.093
	Within Groups		313.490	32	9.797		
	Total		861.778	44			

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji linearitas bahwa hubungan antara Disiplin kerja & Kinerja Karyawan yaitu $0,93 > 0,05$ yang dinyatakan bahwa hubungan variabel memiliki hubungan yang linear.

Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji linearitas bahwa hubungan antara Lingkungan kerja & Kinerja Karyawan yaitu $0,63 > 0,05$ yang dinyatakan bahwa hubungan variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel V
Uji Linearitas X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.026	6.442		1.246	.220
	Disiplin kerja	.852	.199	.687	4.286	.000
	Lingkungan Kerja	-.062	.142	-.071	3.440	.662

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel VI
Hasil Pengujian Regresi berganda

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	486.444	15	32.430	2.506	.016
		Linearity	133.451	1	133.451	10.311	.003
		Deviation from Linearity	352.994	14	25.214	1.948	.063
	Within Groups		375.333	29	12.943		
	Total		861.778	44			

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$= 8,026 + 0,852 + - 0,062$$

- a. Nilai a yaitu 8.026 yang merupakan konstanta atau saat keadaan variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2)
- b. B_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,852, menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan 0,852, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. B_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar $- 0,062$ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan $- 0,062$ dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel VII
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi X_1, X_2, Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.384	3.47348

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel dipengaruhi nilai sebuah koefisien R square (R^2) sebesar 0,412 atau 41,2 %. Jadi dalam kesimpulan pengaruh variabel Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8 %.

Uji F

Tabel VIII
Hasil pengujian uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.046	2	177.523	14.714	.000 ^b
	Residual	506.732	42	12.065		
	Total	861.778	44			

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel diatas pengaruh X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap Y diketahui nilai nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $14,714 > 3,21$, Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa variabel Bersama-sama diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Uji T

Tabel IX
Hasil Pengujian uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.026	6.442		1.246	.220
	Disiplin kerja	.852	.199	.687	4.286	.000
	Lingkungan Kerja	-.062	.142	-.071	3.440	.662

Sumber : Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel diatas Hasil pengujian T yaitu :

- a. maka pengaruh X_1 Terhadap Y diketahui nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,286 > 2,018$ sehingga bisa disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_1 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)
- b. maka pengaruh X_2 Terhadap Y diketahui sign $0,662 > 0,05$ nilai dan nilai t hitung $3,440 > 2,018$. sehingga bisa disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dasarnya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan antara X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja sign $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,286 > 2,018$ yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Setiajaya Mobilindo. Menunjukkan dengan disiplin kerja meningkatkan kinerja, datang lebih tepat waktu dan juga membawa alat kantor untuk persiapan kerja dan semangat dalam melakukan pekerjaan.
2. Lingkungan Kerja sign $0,662 > 0,05$ nilai dan nilai t hitung $3,440 > 2,018$ yang berarti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok. Dengan itu maka karyawan harus berbuat baik di lingkungan kerja, mempunyai hubungan yang baik terhadap atasan dan menjaga sarana dan prasana di luar dan di dalam perusahaan.

3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok. memiliki nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $14.714 > 3,21$ Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja, yaitu dengan cara melakukan pekerjaan sesuai pedoman dari instansi, melakukan tugas dengan surat keputusan yang diberikan atasan, dan melakukan pertanggung jawaban atas kegiatan yang sudah dilakukan di perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil sebuah penelitian tentang Disiplin Kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiajaya Mobilindo Depok, maka peneliti memberikan saran adalah Memberikan Suatu tindakan kepada karyawan untuk datang lebih tepat waktu dan apabila melanggar waktu jam perusahaan, karyawan berhak mendapatkan sanksi yang sudah ada di perusahaan. dan Menangani Tempat yang minim pada suatu penerangan cahaya dan juga memberikan sirkulasi udara yang baik untuk karyawan yang didalam maupun diluar ruangan

DAFTAR REFENSI

- Aat Agustini, & Wawan kurniawan. (2021). Pendidikan Karakter. LovRinz Publishing.
- Agustina Dewi, S., Trihudyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Apriani. (2022). Pengaruh metode scramble terhadap kemampuan membaca permulaan huruf braille pada siswa tunanetra di sdlb slb negeri a pajajaran kota bandung.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Kepulauan, R. (2020). The effect of motivation, work environment and work experience on employee performance of pt. Super box industries. *Dimensi*, 9(1), 74–86.

- Aviyana, & Fatmasari. (2019). Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- Ayu Diana. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah pasar surya surabaya. Undergraduate thesis, universitas muhammadiyah surabaya.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & syariah)*5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Dea. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.
- Desi Kristanti. (2019). Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Anggota IKAPI, Ed.).
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 6, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Erbin Chandra. (2020). *Teori - teori manajemen sumber daya manusia* (janner simarmata, ed.). Yayasan kita menulis.
- Gusti, Manajemen, P., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn (Vol. 2, Issue 4).
- Islamy. (2019). Penelitian survei dalam pembelajaran dan pengajaran bahasa inggris
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hazara cipta pesona. In *akselerasi: jurnal ilmiah nasional* (vol. 3, issue 1).
- Nurnajamuddin. (2020). Manajemen Operasi (Arikunto, Ed.; Vol. 3). Herjanto.
- Putri, & Sari. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. Asuransi takaful batam.
- Rafida. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif (A. J. Efitra, Ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramdhan. (2021). Metode Peneltian. Cipta Media Nusantara.

- Riaddin. (2021). Pengantar Statiska (Suci Haryanti, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Riyanto. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen (Hatmawan, Ed.). Deepublish.
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan.
- Saiful Bahri. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen (Saiful Bahri, Ed.). Jakad Media Publishing.
- Sayekti. (2019). Kontribusi Uji Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru. 2019.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Wahyuni, I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis disiplin kerja karyawan pada pt. Kharisma dayung utara pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 6(1).
- wuri. (2019). Disiplin aparatur sipil negara (asn) dalam meningkatkan kinerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bolaang mongondow.
- Zahratulfarhah, Z., Rika Mandasari, A., Septia Rani, D., Maysaroh, M., Asyharul, M., Nur Afifah, Z., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). 4. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>